

Evaluation of the Knowledge Sharing Process on the Ministry of Education Website in The Kingdom of Saudi Arabia: A Case Study

Dr. Mona Ali Mahnabi

Faculty of Arts & Humanities | King Abdulaziz University | KSA

Received:

04/05/2023

Revised:

15/05/2023

Accepted:

18/05/2023

Published:

30/06/2023

* Corresponding author:

mmahnabi@kau.edu.sa

Citation: Mahnabi, M.

A. (2023). Evaluation of

the Knowledge Sharing

Process on the Ministry of

Education Website in The

Kingdom of Saudi Arabia:

A Case Study. *Journal of*

Humanities & Social

Sciences, 7(6),116 – 140.

[https://doi.org/10.26389/](https://doi.org/10.26389/AJSRP.N040523)

[AJSRP.N040523](https://doi.org/10.26389/AJSRP.N040523)

2023 © AISRP • Arab

Institute of Sciences &

Research Publishing

(AISRP), Palestine, all

rights reserved.

• Open Access



This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) [license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Abstract: The study aimed to clarify the concept and review the literature on the subject of knowledge sharing and extract a list of factors for evaluating knowledge sharing. The study also aimed to evaluate the knowledge sharing process for the website of the Ministry of Education in the Kingdom of Saudi Arabia. The content analysis approach was used to review scientific studies and extract knowledge sharing factors. The case study approach was also used to study the ministry's website and apply knowledge sharing factors to it. One of the most important results of the study was that the ministry got (71%) in the knowledge sharing process. It is considered a good percentage and indicates the ministry's interest in exchanging and sharing knowledge, but there is a shortcoming in providing means of participation among its employees and encouraging participation and exchange of experiences through the website. The Ministry is a culture that encourages the exchange of experiences and knowledge, and that The Ministry supports building mutual trust among employees to share knowledge.

Keywords: Knowledge sharing - Knowledge assessment factors - Ministry of Education website - Knowledge management - Knowledge management processes - Knowledge sharing models.

تقييم عملية مشاركة المعرفة لموقع وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية: دراسة حالة

الدكتورة / منى علي محنبي

كلية الآداب والعلوم الإنسانية | جامعة الملك عبد العزيز | المملكة العربية السعودية

المستخلص: هدفت الدراسة إلى توضيح مفهوم ومراجعة أدبيات موضوع مشاركة المعرفة واستخلاص قائمة لعوامل تقييم مشاركة المعرفة، كما هدفت الدراسة إلى تقييم عملية مشاركة المعرفة لموقع وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية. وتم استخدام منهج تحليل المحتوى للاطلاع على الدراسات العلمية واستخلاص عوامل مشاركة المعرفة، كما تم استخدام منهج دراسة الحالة لدراسة موقع الوزارة وتطبيق عوامل مشاركة المعرفة عليه، وكان من أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة أن الوزارة حصلت على نسبة (71%) في عملية مشاركة المعرفة وتعتبر نسبة جيدة وتشير إلى اهتمام الوزارة بتبادل ومشاركة المعرفة لكن هناك قصور في توفير وسائل المشاركة بين منسوبيها وتشجيع المشاركة وتبادل الخبرات من خلال الموقع الإلكتروني، وتوصي الدراسة بالاستمرار في الاهتمام بعملية مشاركة المعرفة وتطويرها واستثمار جميع الوسائل التقنية والتقليدية في تطبيقها واستيعابها، كما توصي أن تتبنى الوزارة ثقافة تشجع على تبادل الخبرات والمعارف وأن تدعم الوزارة بناء الثقة المتبادلة بين العاملين للتشارك بالمعرفة.

الكلمات المفتاحية: مشاركة المعرفة - عوامل تقييم مشاركة المعرفة - موقع وزارة التعليم - إدارة المعرفة - عمليات إدارة المعرفة - نماذج مشاركة المعرفة.

المقدمة

شهدت نهاية القرن العشرين ظهور مجموعة من المفاهيم والمداخل والنظم الجديدة في مجال الإدارة العامة مثل إدارة الجودة الشاملة TQM، وإعادة الهندسة Re-engineering، وإعادة الهيكلة Re-structuring. ومع بداية التسعينيات من القرن الماضي، بدأت الحكومات الغربية تعطي اهتماماً كبيراً للشركات والمنظمات التي لديها مستوى أفضل من المعرفة Know Best، بمعنى أنها ذات مستوى متميز ومتفوق في مجال كيفية الحصول على المعرفة والتعامل معها وتطبيقها والاستفادة منها، وفي هذا الإطار، برز مفهوم "إدارة المعرفة Knowledge Management".

وتشكل إدارة المعرفة أحد التطورات الفكرية المعاصرة، حيث تعاضم دورها في تحقيق الميزة التنافسية في مجال منظمات الأعمال. وقد تبلور ذلك في ظهور وظائف جديدة في الهياكل التنظيمية لبعض هذه المنظمات، خاصة الكبرى منها. وتعكس هذه الوظائف مسؤوليات إدارة المعرفة. ويتميز مجتمع المعرفة بان المورد الرئيس فيه هو المعرفة وليس رأس المال أو الخامات وغيرها من عناصر. ولتطبيق إدارة المعرفة، لابد من اتخاذ الإجراءات الضرورية لتحقيق الإدارة الفعالة للمعرفة داخل المنظمة والوصول إلى المنظمة المعرفي ومن هذه الإجراءات الضرورية تغيير الهياكل التنظيمية، والثقافة التنظيمية، والاستراتيجية، وتشجيع التعلم والتغيير، والابتكار. (عبد الوهاب، ٢٠٠٧م، ص ١)

مشكلة البحث

مشاركة المعرفة بين أفراد المنظمة هي إتاحة الفرصة أمام هؤلاء الأفراد للإطلاع على هذه المعرفة، والتشارك فيها، ومن ثم استخدامها، ويعتبر التشارك في المعرفة أحد أكثر نشاطات إدارة المعرفة أهمية، فمن المهم النظر بعين الاعتبار إلى مفهوم مشاركة المعرفة لأن هذا المفهوم يشكل الأساس الذي يضمن نجاح المنظمات ويدعم الإبداع مما يؤدي إلى توليد معرفة جديدة وعلي الرغم أنه من الصعب أحياناً تشجيع المشاركة الطوعية في المعرفة من قبل المستخدمين. (الطاهر و منصور، ٢٠٠٩م، ص ٨).

يتمركز مجال الدراسة لمساعدة المنظمات في تقييم تطبيقهم لعملية مشاركة المعرفة من خلال إيجاد عوامل لتقييم عملية مشاركة المعرفة تساعد المنظمات على معرفة جوانب القصور لتلافيها ومعالجتها، حيث وجدت الباحثة قصور في استعراض عوامل شاملة لتقييم مشاركة المعرفة، وقصور في توضيح كيفية تطبيق تلك العوامل، ونسعى من وراء هذه الدراسة إلى استعراض العوامل وكيفية تطبيقها وقياسها. ويمكن صياغة مشكلة البحث في شكل سؤال كالاتي:
ما مدى تطبيق موقع وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية لعملية مشاركة المعرفة ؟

أهمية البحث

تنبع أهمية الدراسة من الآتي:

- الرغبة في زيادة الإنتاج الفكري العربي المتخصص في الموضوع نظراً لأهمية تطبيق مشاركة المعرفة للمنظمات.
- تقدم الدراسة عوامل لتقييم عملية مشاركة المعرفة.
- تساعد الدراسة المنظمات في توضيح كيفية تقييم عملية مشاركة المعرفة من خلال تطبيق العوامل الخاصة بعملية مشاركة المعرفة في الموقع الإلكتروني للمنظمة.

أهداف البحث

يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في توضيح معايير تقييم عملية مشاركة المعرفة وهناك أهداف فرعية تتمثل في

الآتي:

- 1- التعرف على مفهوم عملية مشاركة المعرفة.
- 2- مراجعة أدبيات موضوع مشاركة المعرفة.
- 3- استخلاص عوامل لتقييم عملية مشاركة المعرفة.
- 4- تقييم عملية مشاركة المعرفة لموقع وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية.

الدراسات السابقة

سيتم استعراض الدراسات السابقة في موضوع مشاركة المعرفة في الفترة (٢٠١٠-٢٠٢٣م) وتم ترتيبها من الأحدث فالأقدم كما يلي:

دراسة Deng وآخرون عام (٢٠٢٣ م) بعنوان " مشاركة المعرفة التي تحركها التكنولوجيا الرقمية للأداء الوظيفي" والتي تهدف إلى توضيح كيفية استخدام التقنيات الرقمية لتسهيل مشاركة المعرفة واتخاذ القرار من خلال تعزيز التنسيق والتواصل وتأثيرها على الأداء الوظيفي في المنظمات، وقد تم تطوير نموذج مفاهيمي لمراجعة الأدبيات ذات الصلة لاستكشاف كيف يمكن للتقنيات الرقمية تحسين مشاركة المعرفة وصنع القرار من خلال تحسين الاتصال والتنسيق بين الأفراد في المنظمات من أجل أداء وظيفي أفضل، وتبين من الدراسة أن التنسيق والاتصال المعززين للتكنولوجيا الرقمية لهما تأثير كبير على مشاركة المعرفة، وأن مشاركة المعرفة المدعومة بالتكنولوجيا الرقمية تؤثر بشكل كبير على عملية صنع القرار، وكشفت الدراسة أن تعزيز اتخاذ القرار ومشاركة المعرفة يمكن أن يؤدي إلى أداء وظيفي أفضل في المنظمات.

دراسة Liu & Lin عام (٢٠٢٣ م) بعنوان " العلاقة بين المؤسسات الداخلية ، ومشاركة المعرفة، والابتكار التكنولوجي في المؤسسات الثقافية المميزة: دليل من الصين" والتي تدرس بشكل تجريبي العلاقة بين المؤسسات الداخلية، ومشاركة المعرفة، والابتكار التكنولوجي بناءً على بيانات الفحص في 163 مؤسسة للثقافة المميزة في الصين من خلال تطبيق نموذج المعادلة الهيكلية. وأظهرت الدراسة أن المؤسسة الداخلية للمؤسسات الثقافية المميزة يمكن أن تعزز بشكل كبير مشاركة المعرفة للموظفين في المؤسسات الثقافية المميزة، وتبين أن مشاركة المعرفة للموظفين سيعزز بشكل كبير من مستوى الابتكار التقني للمؤسسات الثقافية.

دراسة Tiwari عام (٢٠٢٢م) بعنوان " التقنيات الناشئة: العوامل المؤثرة في تبادل المعرفة"، والتي تهدف إلى تحديد العوائق والعوامل التي تحول دون مشاركة المعرفة في سياق التكنولوجيا الناشئة. وتم إجراء مقابلة شاملة مع 38 متخصصاً يعملون في 5 منظمات تعمل في مجال التقنيات الناشئة من أجل الوصول إلى النتائج بناءً على تحليل الاستطلاعات، واتضح أن هناك ستة عوامل رئيسية تدفع إلى الحاجة إلى مشاركة المعرفة وهي: الإيقاع المنتظم، ودمج الخبرات من الفرق المختلفة، والبيئة الاجتماعية الشاملة للتنوع، والمنصات المترابطة التي يمكن للجميع الوصول إليها، وجدول التحديث المنتظم الذي يجب اتباعه لإنشاء نقاط اتصال داخل الإدارات المختلفة للمؤسسة في من أجل تسهيل المشاركة. ومن المهم ملاحظة أن مشاركة المعرفة واستخدامها في المنظمات يعتمد على التفاعلات بين الأفراد.

دراسة Baharun وآخرون عام (٢٠٢١ م) بعنوان " إدارة مشاركة المعرفة: استراتيجية لتحسين جودة الموارد البشرية"، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وفهم تحليل استراتيجية مشاركة المعرفة التي نفذتها SMA Nurul Jadid و Paiton و Probolinggo في تحسين جودة مواردها البشرية، يستخدم هذا البحث مقاربة نوعية لنوع دراسة الحالة، يتم تنفيذ تقنيات جمع البيانات من خلال المقابلات والملاحظة والتوثيق. تم إجراء تحليل البيانات من خلال عرض البيانات واستخلاص النتائج. أظهرت النتائج أن استراتيجية تحسين جودة الموارد البشرية من خلال مشاركة المعرفة في SMA قد تم تنفيذها من خلال استخدام المواد ومساحة الحديث وثقافة مشاركة المعرفة وقياس أفضل الممارسات.

دراسة Tangaraja وآخرون في عام (٢٠١٦ م) بعنوان "مشاركة المعرفة هو نقل المعرفة : مفهوم خاطئ في الأدبيات" تهدف المقالة للتمييز بوضوح بين مشاركة المعرفة KS ونقل المعرفة KT والترابط بينهما للحد من الالتباسات والخلط الموجود في أدبيات إدارة المعرفة KM، تم استخدام طريقة مراجعة الدراسات بشكل واسع لتحليل الأدبيات ذات الصلة لكل من مشاركة المعرفة ونقل المعرفة لتحديد الفروق والترابط بينها بشكل واضح، واستنتجت الدراسة أن مشاركة المعرفة مجموعة فرعية من نقل المعرفة باستخدام استراتيجية التخصيص، في حين أن نقل المعرفة ككل هو مفهوم أوسع، إذا ما قورنت مع مشاركة المعرفة. ومع ذلك، فإن مشاركة المعرفة ليست واحدة من العمليات المباشرة المضمنة في نقل المعرفة. العمليات التي ينطوي عليها مشاركة ونقل المعرفة تختلف وفقاً لاستراتيجية محددة، واستندت نتائج هذه الدراسة على مراجعة المواد ذات الصلة المحددة فقط. بالمقارنة مع المحاولات السابقة، فقد أظهرت هذه المقالة الترابط بين مشاركة المعرفة KS ونقل المعرفة KT، فضلاً عن الخلافات استناداً إلى اثنين من وجهات وهذه الجهود تعتبر جديدة في أدبيات إدارة المعرفة.

دراسة الجبلي في عام (٢٠١٥ م) بعنوان " إدارة المعرفة ودورها في تعزيز الإبداع "، هدفت الدراسة إلى التعرف على تطبيقات إدارة المعرفة في المنظمتين محل الدراسة، والتعرف على مستوى الإبداع فيهما، والكشف عن مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى تطبيق إدارة المعرفة ومستوى الإبداع في المنظمتين محل الدراسة، وعلى الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين آراء العاملين بالمديرية العامة للدفاع المدني وشركة أرامكو السعودية بشأن متغيرات الدراسة، والتعرف على السبل والمقترحات التي تزيد من دور إدارة المعرفة في تعزيز الإبداع في المنظمتين محل الدراسة، كما هدفت الدراسة إلى التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في آراء الباحثين حول محاور الدراسة تُعزى لاختلاف المتغيرات الشخصية والوظيفية، تكون مجتمع الدراسة من مجتمعين: الضباط العاملون بالمديرية العامة للدفاع المدني بالرياض من رتبة رائد حتى رتبة عقيد، والموظفون بإدارة الوقاية من الحريق بشركة أرامكو السعودية الحاصلون على برنامج نقل المعرفة، استخدم الباحث المنهج الوصفي (دراسة مقارنة)، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، كما اختار الباحث العينة الملائمة من مجتمعي الدراسة، وكان من أهم نتائج الدراسة إن أفراد الدراسة في المنظمتين موافقون بدرجة متوسطة على تطبيقات إدارة المعرفة، وأهم التوصيات: أن تستفيد المديرية العامة للدفاع المدني من خبرات وتجارب شركة أرامكو السعودية في تطبيق برنامج نقل المعرفة، وإنشاء وحدة إدارية تُعنى بإدارة المعرفة والإبداع في المديرية العامة للدفاع المدني، وحث القيادات في المديرية العامة للدفاع المدني بالاهتمام بإدارة المعرفة وتبني الأفكار الإبداعية، ودعم شركة أرامكو السعودية برنامج نقل المعرفة على جميع إدارات وأقسام الشركة، وتعديل الهيكل التنظيمي ليكون مرناً في نقل المعرفة بين العاملين في المديرية العامة للدفاع المدني وشركة أرامكو السعودية.

دراسة العسكري عام (٢٠١٣ م) بعنوان " دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية دراسة تطبيقية في كلية الإدارة والاقتصاد " حيث تركزت الدراسة على متغيرين أساسيين هما الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي مع بيان علاقات الارتباط والاثار فيما بينهم. واعتمدت الدراسة للوصول إلى هدفها على استمارة استبانة تضمنت الثقافة التنظيمية كمتغير مستقل بأبعاده الثلاثة (الثقة ، الصراع الفكري ، التوجه الإبداعي والميل نحو المخاطرة) والتشارك المعرفي كمتغير معتمد ، شملت عينة الدراسة 70 عضو هيئة تدريس في كلية الإدارة والاقتصاد وزعت عليهم استمارة الاستبانة وقد تم استرجاع (63) استمارة ، وبعد تحليل النتائج ، اتضح وجود علاقة ارتباط واثار بين أبعاد الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي ، كما أظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اجابات افراد العينة فيما يتعلق بالتشارك المعرفي تعود الى العمر أو اللقب العلمي المدة العمل بالجامعة ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعود الى الجنس ، كما توصلت الدراسة ان الصراع الفكري من العوامل الأكثر تأثيراً في التشارك المعرفي وخرجت الدراسة بجملة توصيات منها ما يتعلق بضرورة تعزيز الوعي بأهمية التشارك المعرفي فضلاً عن توفير بيئة داعمة للثقة والتوجه نحو الإبداع.

دراسة Anitha وآخرون في عام (٢٠١٢م) بعنوان "النموذج الموحد لسلوكيات مشاركة المعرفة: التطور النظري والاختبار التجريبي"، وأفادت الدراسة أن البحوث والممارسات في مجال إدارة المعرفة (KM) knowledge management أظهرت أن تكنولوجيا المعلومات وحدها لا يمكن أن تضمن تبادل المعرفة بين الموظفين، في حين أن دراسات أخرى سابقة ربطت العوامل المحفزة لمشاركة المعرفة (KS) knowledge sharing، واتخذ الباحثون خطوة أخرى لإجراء هذه الدراسة الشاملة نظرياً وتجريبياً، حيث قام الباحثون بتطوير نموذج موحد وشامل، يعتمد على أساس نظرية تحليل السلوك المخطط له مسبقاً مع ثلاث مجموعات هامة وهي: المجموعة النفسية والتنظيمية والتكنولوجية، مع افتراض تأثيرها على سلوكيات مشاركة المعرفة، وكانت نتائج المسح الميداني للعاملين في مجال المعرفة دعم الغالبية لفرضية العلاقات، وأوضح 41.3٪ من العاملين التباين في سلوكيات مشاركة المعرفة الفعلية و60.8٪ من التباين في العزم على مشاركة المعرفة، وقد تجاوزت هذه النتائج القدرة على التنبؤ من خلال الدراسات السابقة التي تحققت، ومن بين النتائج الهامة أيضاً أن سلوكيات مشاركة المعرفة كان لها تأثير إيجابي قوي في مساعدة الآخرين، ولها تأثير سلبي قوي في فقدان التصور لقوة المعرفة، واستناداً إلى النتائج تم مناقشة آثار هذه الدراسة للبحوث والممارسات.

دراسة Xi Zhang وآخرون في عام (٢٠١٢م) بعنوان "آثار تكنولوجيا المعلومات، وخصائص الإدارة والأدوار الفردية على تحسين إبراز مشاركة المعرفة: دراسة حالة نوعية"، وأشارت الدراسة إلى أن رؤية مشاركة المعرفة (KSV) Knowledge sharing visibility هو العامل البيئي الحرج الذي يمكن أن يقلل من التخبط الاجتماعي في مشاركة المعرفة KS وهذا ينطبق بشكل خاص في مشاركة المعرفة القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المؤسسات التعليمية، لذلك من الضروري أن نفهم بشكل أفضل كيفية التصميم التكنولوجي لنظم إدارة المعرفة knowledge management systems (KMS) لتمكين مستوى عالي من الدعم لعملية رؤية مشاركة المعرفة (KSV)، وقد تناولت هذه الدراسة تأثير وظائف تكنولوجيا إدارة المعرفة (على سبيل المثال، تتبع وتخزين المعرفة) على رؤية مشاركة المعرفة (KSV) من خلال التحليل النوعي لـ 16 مقابلة شبه منظمة مع المشاركين من إحدى الشركات الصينية، بحيث يتم فحص تأثير وتداعيات استخدام نظم إدارة المعرفة الحالية، وتناولت هذه المقالة أيضاً آثار خصائص الإدارة (أي حجم المجموعة وخصائص المهام) والأدوار الفردية (أي المناصب المتاحة للموظفين) على علاقة تقنية المعلومات ورؤية مشاركة المعرفة T-KSV. وكانت النتائج تشجع تطبيق الإحصائية، والتتبع، ونشر المعرفة ووظائف تخزينها لمراقبة عملية مشاركة المعرفة (KS)، وتم اقتراح دمج خرائط المعرفة المصورة مع أدوات الاتصال لدعم مشاركة المعرفة الضمنية، وتشير النتائج أيضاً أن تقنيات إدارة المعرفة أكثر قدرة على تحسين رؤية مشاركة المعرفة (KSV) في مساحة كبيرة من المهام الروتينية، وأن الموظفين ذوي المستوى المنخفض قد يصبحوا أكثر إيجابية على قبول وسائل الاتصال لتبادل ومشاركة المعرفة، الذي سيمتد إلى استخدام تقنيات الويب 2.0 (مثل المدونات) في نظم إدارة المعرفة (KMS) والذي يعتبر استكشاف أيضاً.

دراسة أبو العلا في عام (٢٠١٢م) بعنوان "درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس"، هدفت الدراسة إلى معرفة درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة (التنظيم، التوليد، التشارك، التطبيق) في كلية التربية بجامعة الطائف، حيث تكون مجتمع الدراسة وعينتها من جميع أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية بجامعة الطائف، واستخدمت الدراسة المنهج المسحي الوصفي التحليلي، وقد توصلت الدراسة إلى أن العمليات الأربعة تتضمن ممارسات إيجابية وأخرى سلبية، وأن الترتيب التنازلي للأهمية النسبية لعمليات إدارة المعرفة كما يلي: التنظيم (0.67)، التوليد (0.67)، التشارك (0.63)، التطبيق (0.56)، وأوصت الدراسة بعدة توصيات منها: توفير الدعم المالي اللازم لدعم وتفعيل عمليات المعرفة، وربط الكلية مع مراكز البحوث العلمية المحلية والدولية للتشارك في المعرفة، وإجراء المزيد من الدراسات.

دراسة المحاميد عام (٢٠١١م) بعنوان "العلاقة بين مشاركة المعرفة و قدرة الفرد على التكيف: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي" تهدف الدراسة إلى قياس أثر ممارسة مشاركة المعرفة في قدرة الفرد

على التكيف، ولتحقيق هذا الهدف تم تطوير استبانة خاصة وزعت على جميع الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي، والبالغ عددها 93 شركة، حيث تم استرجاع 160 استبانة من أصل 279، أي بنسبة استرجاع قدرها 57%. وتوصلت الدراسة إلى أن الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي على اختلاف أنواعها تمارس مشاركة المعرفة بدرجة عالية، باستثناء أنها لا تمنح أي حوافز للعاملين الذين لديهم الاستعداد لمشاركة معرفتهم. وأوضحت نتائج الدراسة أن العاملين يتمتعون بمستوى عال من التكيف مع الأزمات، والتكيف الثقافي، والتكيف مع بيئة العمل المادية، والتكيف مع عدم التأكد، والتكيف الإبداعي، والتكيف الشخصي، والتكيف مع ضغوط العمل، والتكيف مع التعلم. وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة المعرفة و قدرة الفرد على التكيف مع عدم التأكد، والتكيف الإبداعي، والتكيف الشخصي، والتكيف مع التعلم، في حين لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مشاركة المعرفة و قدرة الفرد على التكيف مع الأزمات، والتكيف الثقافي، والتكيف مع بيئة العمل المادية، والتكيف مع ضغوط العمل.

دراسة Amayah & Nelson عام (٢٠١٠م) بعنوان "مشاركة المعرفة - أنواع مشاركة المعرفة والمكافآت" الغرض من هذه الدراسة هو فهم أفضل لكيفية مشاركة أنواع المعرفة وكيفية تأثير مشاركة المعرفة بتوقعات العمل والمكافآت. واعتمد منهج الأسلوب النوعي لجمع البيانات. ونتجت الدراسة إلى أن تبادل المشاركون المعارف لأن ذلك هو السلوك المتوقع منهم من قبل منظماتهم. وكانت أنواع المعرفة المشتركة هي المعرفة العملية ومعرفة الكتاب. وتشمل العوامل التي أدت بالمشاركين إلى مشاركة أو عدم مشاركة المعرفة الفوائد الشخصية وتوقع المعاملة بالمثل. وتكتسب البحوث المتعلقة بمشاركة المعارف أهمية في عدة مجالات بهدف الاستمرار، والإرشاد، والتعليم المجتمعي. وتحدد كفاءات المنظمات العامة والخاصة في معرفة أعضائها وموظفي المنظمة. ويلاحظ أن المنظمات أكثر إنتاجية عندما تتمكن من خلق بيئة يتشارك فيها الموظفون المعرفة بنجاح حيث يتم استخدامها فعلياً من قبل متلقي المعلومات لذلك، من المهم فهم نوع المعرفة المشتركة، وكيف تؤثر التوقعات التي تخلقها المنظمة على مشاركة المعرفة بين أعضائها.

وخلصت الباحثة بعد استعراض تلك الدراسات إلى ما يلي:

- من المهم فهم نوع المعرفة المشتركة، وكيف تؤثر التوقعات التي تخلقها المنظمة على مشاركة المعرفة بين أعضائها.
- وجود علاقة بين مشاركة المعرفة و قدرة الفرد على التكيف الإبداعي، والتكيف الشخصي، والتكيف مع التعلم.
- أن البحوث والممارسات في مجال إدارة المعرفة أظهرت أن تكنولوجيا المعلومات وحدها لا يمكن أن تضمن مشاركة المعرفة بين الموظفين، في حين أن دراسات أخرى سابقة ربطت العوامل المحفزة لمشاركة المعرفة بالمجموعة النفسية والتنظيمية والتكنولوجية، وتأثيرها على سلوكيات مشاركة المعرفة.
- أن تقنيات إدارة المعرفة أكثر قدرة على تحسين إبراز مشاركة المعرفة.
- أهمية توفير الدعم المالي اللازم لدعم وتفعيل عمليات المعرفة، وربط المنظمة مع مراكز البحوث العلمية المحلية والدولية للتشارك في المعرفة.
- دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي وان الصراع الفكري من العوامل الأكثر تأثيراً في التشارك المعرفي وضرورة تعزيز الوعي بأهمية التشارك المعرفي فضلاً عن توفير بيئة داعمة للتوجه نحو الابداع.
- التوصية بالاهتمام بإدارة المعرفة وتبني الأفكار الإبداعية وانها نتيجة لمشاركة المعرفة.
- التمييز بوضوح بين مشاركة المعرفة KS ونقل المعرفة KT والترابط بينهما للحد من الالتباسات والخلط الموجود في أدبيات إدارة المعرفة KM.

ويوضح الجدول رقم (١) كل دراسة وأوجه الشبه والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية:

جدول 1 أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

أوجه الاختلاف	أوجه الشبه	الدراسة
الدراسة تركز على كيفية استخدام التقنيات الرقمية لتسهيل مشاركة المعرفة و اتخاذ القرار أما الدراسة الحالية تركز على تقييم عملية المشاركة وفقا لعوامل محددة.	توضيح أهمية عملية مشاركة المعرفة	دراسة Deng وآخرون (٢٠٢٣ م)
الدراسة تهدف إلى إيجاد العلاقة بين المؤسسات الداخلية، ومشاركة المعرفة، والابتكار التكنولوجي، أما الدراسة الحالية تركز على إيجاد عوامل محددة لتقييم مشاركة المعرفة.	توضيح أهمية عملية مشاركة المعرفة للموظفين في المنظمات .	دراسة Liu & Lin (٢٠٢٣ م)
الدراسة تهدف إلى تحديد العوائق والعوامل التي تحول دون مشاركة المعرفة في سياق التكنولوجيا الناشئة، أما الدراسة الحالية تركز على إيجاد عوامل محددة لتقييم مشاركة المعرفة.	إبراز أن مشاركة المعرفة واستخدامها في المنظمات يعتمد على التفاعلات بين الأفراد	دراسة Tiwari (٢٠٢٢ م)
تهدف الدراسة إلى تحليل وفهم تحليل استراتيجية مشاركة المعرفة في تحسين جودة الموارد البشرية، بينما ركزت الدراسة الحالية لتقييم عملية مشاركة المعرفة وفقا لعوامل محددة.	توضيح أهمية عملية مشاركة المعرفة وأثرها على المنظمة.	دراسة Baharun وآخرون (٢٠٢١ م)
الدراسة تهدف للتمييز بوضوح بين مشاركة المعرفة ونقل المعرفة .	توضيح مفهوم مشاركة المعرفة	دراسة Tangaraja وآخرون (٢٠١٦ م)
هدفت الدراسة إلى التعرف على تطبيقات إدارة المعرفة بينما ركزت الدراسة الحالية لتقييم عملية مشاركة المعرفة وفقا لعوامل محددة.	توضيح أهمية إدارة المعرفة وعملياتها وتطبيق الدراسة في منظمات محددة.	دراسة الجبلي (٢٠١٥ م)
تركز الدراسة على إيجاد العلاقة بين الثقافة التنظيمية والتشارك المعرفي، بينما ركزت الدراسة الحالية لتقييم عملية مشاركة المعرفة وفقا لعوامل محددة.	توضيح أهمية عملية مشاركة المعرفة.	دراسة العسكري (٢٠١٣ م)
ركزت الدراسة على سلوكيات مشاركة المعرفة، بينما ركزت الدراسة الحالية لتقييم عملية مشاركة المعرفة وفقا لعوامل محددة.	توضيح أهمية عملية مشاركة المعرفة.	دراسة Anitha وآخرون (٢٠١٢ م)
تناولت الدراسة تأثير وظائف تكنولوجيا إدارة المعرفة (على سبيل المثال، تتبع وتخزين المعرفة) على رؤية مشاركة المعرفة، بينما ركزت الدراسة الحالية لتقييم عملية مشاركة المعرفة وفقا	توضيح أهمية عملية مشاركة المعرفة.	دراسة Xi Zhang وآخرون (٢٠١٢ م)

أوجه الاختلاف	أوجه الشبه	الدراسة
لعوامل محددة.		
هدفت الدراسة إلى معرفة درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة (التنظيم، التوليد، التشارك، التطبيق)، بينما ركزت الدراسة الحالية على عملية مشاركة المعرفة.	التطرق إلى قياس عملية مشاركة المعرفة.	دراسة أبو العلاء (٢٠١٢م)
تهدف الدراسة إلى قياس أثر ممارسة مشاركة المعرفة في قدرة الفرد على التكيف، بينما ركزت الدراسة الحالية لتقييم عملية مشاركة المعرفة وفقا لعوامل محددة.	توضيح أهمية عملية مشاركة المعرفة.	دراسة المحاميد (٢٠١١م)
وضحت الدراسة كيفية مشاركة أنواع المعرفة وكيفية تأثير مشاركة المعرفة بتوقعات العمل والمكافآت، وتميزت الدراسة الحالية بإيجاد عوامل لتقييم مشاركة المعرفة.	توضيح أهمية عملية مشاركة المعرفة.	دراسة Amayah & Nelson (٢٠١٠م)

حدود الدراسة

تتناول الدراسة من الناحية الموضوعية موضوع عملية تقييم مشاركة المعرفة، واقتصرت عملية التقييم على موقع وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية، ويقتصر المجال الزمني للدراسة في العام (٢٠٢٣ م - ١٤٤٤ هـ)، وتشمل الحدود اللغوية للدراسة على البحث في الدراسات المتعلقة بالموضوع باللغة العربية واللغة الإنجليزية.

منهج البحث

تم استخدام منهج تحليل المحتوى، حيث سيساعد استخدام هذا المنهج في تحقيق أهداف الدراسة وتحديدًا في استخلاص قائمة لعوامل مشاركة المعرفة، كما تم استخدام منهج دراسة الحالة، حيث سيسهم استخدام هذا المنهج في توضيح كيفية تطبيق العوامل على الموقع الإلكتروني لوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.

منهجية البحث

- تبدأ الدراسة باستخدام منهج تحليل المحتوى لدراسة وتحليل التقارير والدراسات الخاصة بعملية مشاركة المعرفة، نتج عن ذلك الحصول على قائمة عوامل تقييم مشاركة المعرفة شملت أهمها وتم الإضافة عليها.
- ثم يتم استخدام منهج دراسة الحالة لدراسة موقع وزارة التعليم وذلك بالدخول على الموقع الإلكتروني لوزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية.
- فهم بيئة الموقع الإلكتروني وصفحاته والاطلاع على جميع الروابط والقوائم.
- البدء بتطبيق كل محور من محاور المعايير التي تم استخلاصها واختبار تطبيقها على الموقع الإلكتروني للوزارة بدراسة تطبيق كل محور وتوضيح كيفية التطبيق في حالة تطبيق المعيار أو عدم تطبيقه .
- عمل جدول ملخص يحوي نسب التطبيق لجميع المحاور بشكل عام وحساب نسبة التطبيق الكلية للموقع بجمع عدد جميع المحاور التي تم تطبيقها وقسمتها على عدد جميع المحاور ١٤ ثم ضرب الناتج في ١٠٠ للحصول على نسبة التطبيق الكلية لموقع الوزارة الإلكتروني حسب المعادلة الآتية:

- نسبة التطبيق الكلية لجميع المحاور = (مجموع العوامل المطبقة (١٤ ??) / ١٠٠ ??)

مفهوم مشاركة المعرفة Knowledge Sharing

تعرف مشاركة المعرفة بأنها العملية التي يتم من خلالها نقل المعرفة الصريحة أو الضمنية إلى الأفراد الآخرين من خلال الاتصالات التي تتم بين هؤلاء الأفراد. (الطاهر، أسهمان و منصور، إبراهيم، ٢٠٠٩م، ص ٦)

وهناك مفهوم آخر لمشاركة المعرفة: "هي العملية التي تعنى بإيجاد طرق عملية وتسهيلات لنقل المعرفة أو بثها من فرد أو جماعة أو منظمة إلى أخرى، وتشمل كلاً من المعرفة الصريحة والضمنية، وهي بذلك نشاطات تساعد على من المعارف والخبرات وتبادلها، سوء كانت معارف فردية خاصة أنظمة وتتطلب هذه النشاطات مشاركة طرفين أحدهما يقدم المعرفة والآخر يستقبلها في عملية تفاعلية أسهمت التقنية في تعزيزها؛ حيث سهلت تدفق المعلومات دول اعتبار للحواجز الجغرافية والزمني." (بامفلح، ٢٠١٦م، ص ١٢٣)

ووفقاً لموقع (مصر تعمل) فإن "مشاركة المعرفة تعني تبادل المهارات والمعارف والتجارب والخبرات بين الناس - أصدقاء أو أسر - كما إنها تكون بين المجتمعات أيضاً وقد اعترفت المنظمات أن المعرفة تشكل موجودات قيمة غير ملموسة لخلق المزايا التنافسية بين مشاركي المعرفة وحفظه، ومن المعلوم أن التكنولوجيا تمثل واحدة من أهم طرق تبادل المعارف وأسرعها أيضاً." (Ta3mal Team، ٢٠١٥م، ص ١)

أهمية مشاركة المعرفة للمنظمات

تعتبر مشاركة المعرفة أحد عوامل النجاح الرئيسية للمنظمات في العصر الحديث، ويمكن الإشارة إلى بعض النقاط التي أجمعت عليها عدة دراسات ومنها:

- أن المنظمات التي تشجع على مشاركة المعرفة بين موظفيها تتمتع بميزة تنافسية أكبر على المدى الطويل.
 - أن المشاركة في المعرفة تساهم في تحسين الأداء المؤسسي وتطوير المهارات الشخصية للموظفين.
 - أن المشاركة في المعرفة تساعد على تحسين جودة المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمات.
 - أن المشاركة في المعرفة تساعد على تعزيز الابتكار وتحسين القدرة على التكيف مع التغييرات في البيئة التنظيمية.
- تؤكد العديد من الدراسات على أهمية مشاركة المعرفة للمنظمات، وتوضح الفوائد التي تحققها المنظمات عند تبني هذا المفهوم، مثل تحسين الأداء المؤسسي وتطوير المهارات الشخصية للموظفين وتحسين جودة المنتجات والخدمات وتعزيز الابتكار وتحسين القدرة على التكيف مع التغييرات في البيئة التنظيمية.

أشكال مشاركة المعرفة

- أشكال مشاركة المعرفة: يتم التشارك في المعرفة داخل المنظمات إما بشكل مقصود، أو بشكل غير مقصود:
- الشكل المقصود: ويعني أن تتم عملية مشاركة المعرفة قصدياً داخل المنظمة من خلال الاتصالات الفردية المبرمجة بين الأفراد، أو من خلال الأساليب المكتوبة مثل: المذكرات، والتقارير، والنشرات الدورية، ومختلف أنواع المطبوعات الداخلية. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يتم مشاركة المعرفة قصدياً من خلال استخدام الفيديو، والأشرطة الصوتية، وعقد المؤتمرات والندوات الداخلية، وبرامج الإرشاد، وبرامج التدريب، وأجراء التنقلات وتدوير الأعمال بين الأعضاء.
 - الشكل غير المقصود: ويعني مشاركة المعرفة بشكل غير مقصود داخل المنظمة من خلال الشبكات غير الرسمية، والقصص والأساطير، وما يشبه ذلك. (نجات، ٢٠١٢م، ص ٨)

أنواع مشاركة المعرفة

لتسهيل تبادل المعرفة، يجب على إدارة المعرفة فهم متطلبات المستخدمين، فضلا عن التعقيدات والمشاكل الاحتمالية في إدارة مصادر المعرفة والمعرفة. وعلى نطاق واسع جدا، يجب على الإدارة تنفيذ العمليات والأطر والنظم الصحيحة التي تمكن من تبادل المعارف ومشاركتها. وعليها أيضا أن تعزز ثقافة مشاركة المعارف التي تكفل استخدام هذه الاستثمارات استخداما كاملا وهناك نوعين من المعرفة لمشاركتها: مشاركة المعرفة الصريحة ومشاركة المعرفة الضمنية والجدول رقم (١) يوضح الخصائص والعمليات لكل نوع:

جدول 2 خصائص وعمليات أنواع مشاركة المعرفة

مشاركة المعرفة الضمنية	مشاركة المعرفة الصريحة	خصائص مشاركة المعرفة
معرفة بدئية، متأصلة في السياق والممارسة. من الصعب توضيحها ومشاركتها وتعديلها ونسخها.	إيجاد المعرفة بشكل مقنن في الوثائق وقواعد البيانات و... الخ سهولة في المشاركة والتعديل والنسخ	الخصائص
الممارسات الشائعة التوجيه، والتدريب وفرق عمل المشاريع، والشبكات غير الرسمية، وما إلى ذلك.	تنظيم وتصنيف وتنقية ومشاركة المعرفة.	الإدارة
مفيدة إلى حد متوسط من خلال التنفيذ بعناية.	مفيدة جدا لخزن ونقل ودمج المعرفة.	استخدام التقنية
جماعات الممارسة مساعدة النظراء قهوة المعرفة	مستودعات المعرفة بنوك المعرفة دراسات الحالة مراجعات الأدلة	أساليب المشاركة

بالنسبة للمعرفة الصريحة، تم تحديد سبع قضايا يجب على إدارة المعرفة أن تأخذها في الاعتبار، وهي: التعبير والتوعية والوصول والإرشاد والاكتمال. وقد تم تحديد تكنولوجيا المعلومات كعنصر رئيسي من هذا النوع من مشاركة المعرفة، لتسهيل وخفض تكلفة تخزين وإتاحة الوصول إليها واسترجاعها. وتعتمد مشاركة المعارف الضمنية على التنشئة الاجتماعية والممارسة، حيث يجب أن توفر إدارة المعرفة الوسائل اللازمة للقيام بذلك من خلال توفير المنتديات المناسبة (في المقام الأول المادية، والافتراضية أيضا)، ودعم الشبكات والمجتمعات المحلية، وقبول بيئات العمل غير الرسمية. وينبغي استخدام الأخصائيين العاميين، المعروفين باسم مديري المعارف، لاكتساب فهم لمصادر المعارف وسد الفجوات بين المجتمعات والشبكات. ومن أجل دعم نقل المعرفة الضمنية، يجب دعم وظائف التنشئة الاجتماعية، وعدم تنفيذ الممارسات الإدارية الصارمة / الروتينية / الهرمية / الخ. ويمكن دعم أساليب متنوعة من الاتصالات، والتي يفضل أن تشمل قنوات الاتصال غير الرسمية. (Alan، ٢٠١٠م، ص ٤)

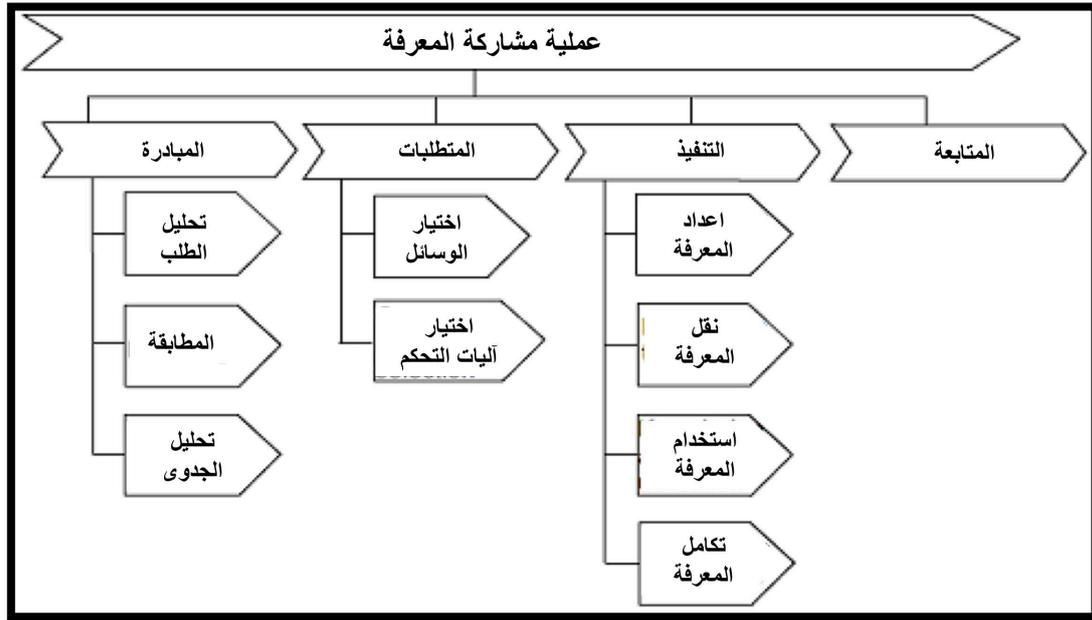
وقد توصلت بعض الدراسات حسب ما أشارت بامفلاح إلى أن "الموظفين يميزون بين نوعين من مشاركة المعرفة هما:

- 1- المشاركة في المنتجات مثل: برامج الحاسب الآلي والتقارير والوثائق وغيرها.
- 2- المعارف التي اكتسبها من خبراتهم مثل: كيفية حل مشكلة معينة." (بامفلاح، ٢٠١٦م، ص ١٢٨)

مراحل عملية مشاركة المعرفة

حصر البعض عملية مشاركة المعرفة في مرحلتين: إرسال واستقبال المعرفة، حيث يقوم مصدر المعرفة أولا بجمع الأجزاء الضرورية من المعرفة ويرسل المعرفة المطلوبة إلى مستقبل المعرفة. ثم يتلقى مستقبل المعرفة المنقولة ويستوعبها ويزيل الإشكالات فيها للحصول على الجزء المفيد من المعرفة لحل المشكلة المستهدفة. وقام Tabrizi وآخرون بزيادة مراحل عملية مشاركة المعرفة إلى أربع مراحل وهي:

1. مرحلة المبادرة في عملية مشاركة المعرفة لاستكشاف ضرورة المعرفة وتتم من خلال تحليل الطلب ثم البحث عن شريك مناسب والتأكد من مطابقة مواصفات الشريك للاحتياجات، ثم اتخاذ قرار المشاركة من خلال القيام بتحليل الجدوى من عملية مشاركة المعرفة.
2. مرحلة المتطلبات يتم اجراء مقابلة لمعرفة الوسائل المناسبة واختيار آلية التحكم في عملية مشاركة المعرفة.
3. مرحلة التنفيذ في عملية مشاركة المعرفة بإعداد المعرفة المطلوبة من مصدر المعرفة ومن ثم نقل هذه المعرفة للمتلقي ثم محاولة استيعاب واستخدام المعرفة للاستفادة منها حسب احتياجاته ثم يتم دمج الجزء المفيد من المعرفة الى معرفته فنصل لتكامل المعرفة.
4. مرحلة المتابعة من مصدر المعرفة ومتلقي المعرفة حيث أن هناك حاجة إلى تقييم القضايا المتعلقة سواء أثناء عملية تبادل المعرفة أو بعدها. والشكل رقم (١) يوضح مراحل عملية مشاركة المعرفة: (Tabrizi، ٢٠١٤م، ص ٤٩)



شكل 1 مراحل عملية مشاركة المعرفة

متطلبات مشاركة المعرفة

أن التفاعل بين التكنولوجيات، والتقنيات، والافراد له أثره الايجابي المباشر في فعالية توزيع المعرفة ومشاركتها ومن أهم المتطلبات التي لا بد من توافرها في أي منظمة تسعى لتحقيق وتفعيل مشاركة لمعرفة في هذا المجال هو إيجاد بنية منظمة افقية تتبع سياسة الباب المفتوح، مما يمكن من تدفق المعرفة من مخازن المعرفة المنتشرة في المنظمة ويدعم البيئة التعاونية التي تعتبر من العناصر الأساسية في عملية التشارك كما يدعم العمل بروح الفريق ويساهم في زيادة فرص والتعلم والتدريب.

- نظام مشاركة المعرفة
- هو نظام يمكن الافراد داخل المنظمة من اكتساب المعرفة الضمنية أو الصريحة من بعضهم البعض.
- فرق العمل

ان فرق العمل في المنظمات تعمل من خلال ادوات برمجية تجعل من الشبكة الداخلية الانترنت اكثر نفعا وتساعد على العمل كفريق، مما يسهل المشاركة في المعرفة والافكار والوثائق، مما يحقق للمنظمة تنفيذ تطبيقات تعاونية بسهولة.

- البيئة التعاونية

البيئة التعاونية تسهل تبادل الأفكار وتدعم الاتصالات في المنظمات بشكل أسهل وأكثر فعالية. فإن عملية مشاركة المعرفة تشجع وتدعم البيئة التعاونية من خلال تعاون فردين أو مجموعة من الأفراد إلكترونياً للمشاركة بالمعرفة من خلال البريد الإلكتروني أو من خلال المقابلات الإلكترونية ومن خلال المؤتمرات بالفيديو.

- مخازن المعرفة

هي مخازن يتم تخزين المعرفة فيها لأغراض تشارك أفراد المنظمة، فهي عبارة عن تجميع للمعرفة الخارجية والداخلية في مكان واحد بهدف تجميع المعرفة في مخازن، حيث تحتوي هذه المخازن على جميع التفاصيل التي يمكن أن تزود الباحثين والمستخدمين بها لتزيد معرفتهم وتسهم بعملية مشاركة المعرفة واستثمارها من قبل المنظمة.

- التدريب

يعتبر التدريب من أهم أدوات التفاعل التي تساعد على مشاركة المعرفة ونشرها بشكل أفضل في المنظمات، لذلك لا بد من الاهتمام بالتدريب وبالذات ان نظم العمل المعرفي تستخدم الكثير من الوسائل والادوات المتخصصة التي تتطلب قدرة حاسوبية كبيرة لغرض التعامل معا، فالعاملين يحتاجون لتدريبهم على استخدام هذه الوسائل والادوات لغرض تحسين مشاركة المعرفة والتأكد من ان المعارف الجديدة والخبرات الجديدة سيتم ايجادها في المنظمة. (الطاهر و منصور، ٢٠٠٩م، ص ٨-١٠)

العوامل المؤثرة في مشاركة المعرفة

هناك عدة عوامل مؤثرة على مشاركة المعرفة في المنظمات حسب اتفاق الأغلب مثل الثقافة التنظيمية، والثقة، والحوافز، والتكنولوجيا وعادة ما تعتمد أنشطة مشاركة المعرفة على نظم إدارة المعرفة وهو شكل من تكنولوجيا المعلومات والتي تسهل المعلومات وتنظمها داخل الشركة أو المؤسسة.

وحسب ما ذكرته بامفلح أن العوامل التي تؤثر في مشاركة المعرفة تشمل العوامل الأربعة الآتية:

1. عوامل إدارية:

حيث أن نشاطات مشاركة المعرفة لا تندرج غالباً ضمن الواجبات في توصيف الوظائف وهذا يؤدي إلى أن يصبح الاقبال على عملية المشاركة تخضع لقناعتهم الشخصية خصوصاً و أن المشاركة لا يتم ادراجها ضم تقييم الأداء للموظفين ولا يوجد مكافأة عليها في الغالب.

2. عوامل نفسية:

لا بد من إيجاد حافز للموظفين يشجعهم على المشاركة وإظهار التقدير والاحترام لهم وأن تحرص المؤسسات على بناء العلاقات بين النظراء لزيادة مشاركة المعرفة بينهم.

3. عوامل ثقافية:

البعض لا يحبذ التواصل مع الأشخاص المجهولين بل يفضل التواصل وجهاً لوجه والفجوة بين الأجيال.

4. عوامل تقنية:

تسهل التقنية عملية مشاركة المعرفة وجعلها أقل تكلفة و أكثر فعالية وذلك بالتغلب على الحواجز الجغرافية والزمنية بحيث وفرت وسائل مختلفة للنشر الإلكتروني. (بامفلح، ٢٠١٦م، ص ١٣٢-١٣٧)

وتهدف جميع المنظمات الى تسهيل عملية مشاركة المعرفة لاستخدامها والاستفادة منها ولكن تواجه عدة معوقات منها:

- الرغبة في الاحتفاظ بالمعرفة والخوف من مشاركتها الآخرين للمحافظة علي المكاسب المادية.
- مخاوف أصحاب المعرفة من أن يفقدوا سلطتهم وقوتهم نتيجة مشاركة المعرفة، وبالذات ما يمتلكونه من معرفة ضمنية.
- معوقات مرتبطة بالنواحي الفردية والتنافسية.
- مشاركة المعرفة خطأ وتعريض المنظمة والآخرين للضرر.
- الشعور بالأضرار بالمصلحة الشخصية، فالإفراد الذين هم على استعداد لإشراك الآخرين فيما لديهم من معرفة يرغبون بالحصول علي فائدة من المشاركة، وقد يحجموا عن إشراك الآخرين فيما يمتلكونه من معرفة إذا اشعروا بأنه ليس هناك فائدة أو تعويضاً ينتظرهم. (تواتي، ٢٠١٣، م ، ص ٣٤)

نماذج لمنصة مشاركة المعرفة Knowledge Sharing Platform النموذج الأول:

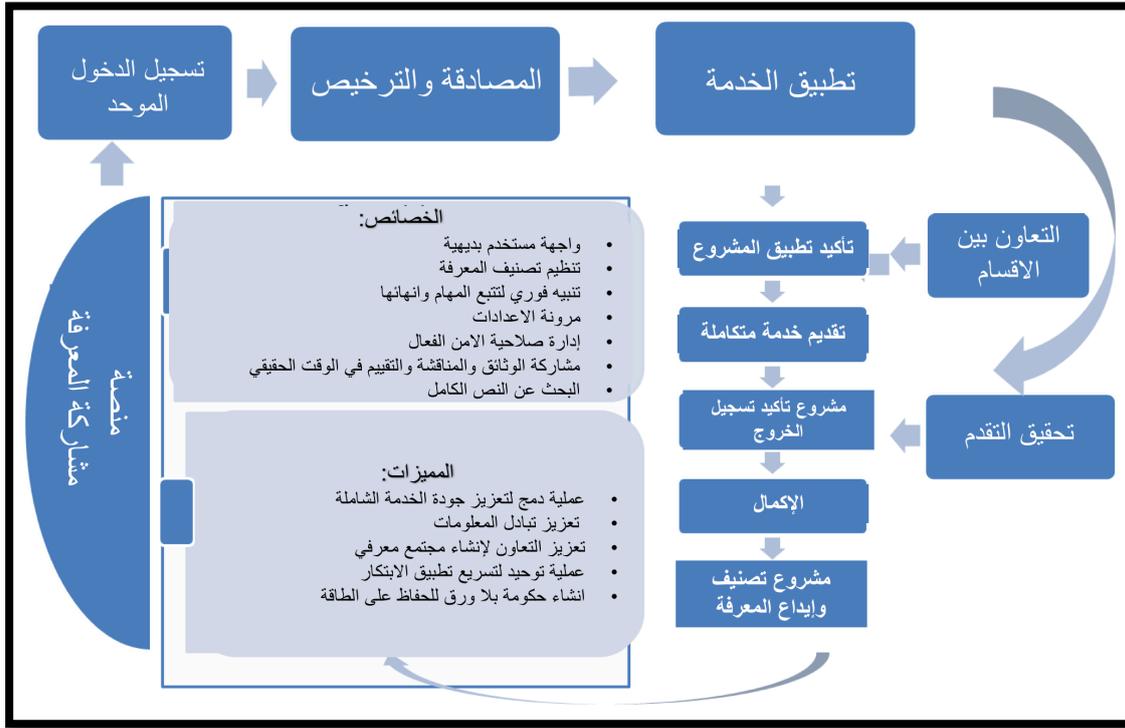


شكل 2 منصة مشاركة المعرفة بين المجتمعات

يوضح النموذج في الشكل رقم (٢) منصة لتبادل المعرفة بين مختلف المجتمعات بشأن وظيفتها وآلياتها وأنه ينبغي مشاركة المعرفة على المستويين الأفقي والرأسي، وهذا يعني أن المعرفة مشتركة بين نفس مستوى المجتمع ومن خلال مستويات مختلفة من المجتمعات ذات الصلة. أي أن هناك على الأقل أربعة مستويات من المجتمعات، بما في ذلك المجتمعات والباحثين والممارسين وصانعي السياسات. ولتحقيق تنمية القدرات، يتم تطبيق آليات مختلفة في كل مجتمع. المجتمعات تعتبر الأساس الأرضي لتنفيذ التنمية. وتعتبر وسائل الإعلام والاتصال آليات جيدة لنشر المعرفة والمعلومات.

العلماء والباحثين من خلالهم يتم تطوير المعرفة والمعلومات في هذا المجتمع. وينبغي تشجيع آليات البحث والتعليم من أجل إيجاد حلول حقيقية للتغيير والتعامل مع التغيير. هذا المجتمع هو المفتاح لتعزيز تنمية القدرات في هذه المنطقة من خلال إدارة المعرفة. ويلزم تعزيز التعاون فيما بين المجتمعات من أجل اكتساب الخبرات وتبادلها، فضلا عن إجراء بحوث مشتركة.

الممارسون هم في الغالب أشخاص من الحكومة والصناعة الذين يشاركون في التنفيذ إما عن طريق التخطيط أو الإجراءات. واقتراح التكنولوجيا المناسبة وحل أي مشاكل قد تحدث أثناء التنفيذ. المستوى الأعلى هو صانعي السياسات حيث دورهم هو التخطيط ووضع الخطط والاستراتيجيات والسياسات. ينبغي أن يكون لدى صانعي السياسات آليات خاصة مثل الحوار الرفيع المستوى أو التدريب التنفيذي الرفيع المستوى. وتتمثل إحدى المسائل الرئيسية في نشر المعلومات الصحيحة والأكثر جدوى في الوقت المناسب بحيث يتم تنفيذ السياسات الجيدة في الوقت المناسب. (Towprayoon، ٢٠١٦م، ص ٢١٦-٢١٧) النموذج الثاني:



شكل 3 منصة مشاركة المعرفة لبنك البيانات الهندسية

مشاركة وتبادل المعرفة والخبرات سوف تساعد على نجاح أي مؤسسة أو حكومة، خصوصا اذا كانت تلك المعرفة والخبرة من جميع الإدارات بحيث يمكن مشاركتها من خلال منصة واحدة واداة منهجية لتبادل ومشاركة المعرفة، بداية من تسجيل الدخول والتحقق من ترخيص الدخول بعملية المصادقة ومن ثم تطبيق الخدمة والتعاون بين الأقسام لتحقيق التقدم المطلوب بتأكيد تطبيق المشروع وتقديم خدمة متكاملة للوصول لتنفيذ مشروع تصنيف وإيداع المعرفة بكافة خصائصها والاستفادة من جميع مميزاتا حيث أن الإدارة الفعالة والخبرة المتراكمة يمكن أن توفر مستوى عال من جودة الخدمة وتستطيع المؤسسات والحكومات تحقيق الأهداف التالية:

1. دمج العملية لتعزيز جودة الخدمة الشاملة
2. تعزيز تبادل المعلومات لإنشاء حكومة الإنترنت عالية الجودة
3. تعزيز التعاون لخلق مجتمع معرفي
4. توحيد عملية لتسريع تطبيق الابتكار
5. تشكيل حكومة بلا ورق وتحقيق سياسة خفض الطاقة. (City Mart، ٢٠١٤م، ص ٢)

عوامل تقييم مشاركة المعرفة

- تم الاطلاع على عدة دراسات لاستخلاص عوامل تقييم مشاركة المعرفة وتم استخلاص العوامل الآتية: (الزطمة ، ٢٠١١ ، ص ٢٠٦) ، (محمد ، ٢٠١٤ ، ص ٩٤-٩٥) ، (Tabrizi ، ٢٠١٤ م، ص ٤٩)
1. توفر شبكة معلومات داخلية تساعد الأفراد في الوصول إلى قواعد البيانات
 2. إصدار نشرات ودوريات وأنواع المطبوعات المختلفة
 3. عقد اجتماعات وندوات وورش عمل داخلية
 4. عقد دورات تدريبية خارجية يقوم بها أفراد ذوي خبرة وكفاءة
 5. تمتلك الوزارة برامج وأنشطة لتبادل الخبراء والمختصين بين الأقسام والوحدات لتمكين الموظفين من الاستفادة من خبراتهم ومعارفهم
 6. تتبنى الوزارة ثقافة تشجع على تبادل الخبرات والمعارف
 7. تدعم الوزارة بناء الثقة المتبادلة بين العاملين للتشارك بالمعرفة
 8. يتم توفير الوسائل التي تساعد العاملين على تبادل المعارف الصريحة فيما بينهم كحلقات الحوار وسرد قصص النجاح
 9. توفر طلب المشاركة
 10. تحليل طلب المشاركة
 11. اعداد المعرفة المطلوبة من مصدر المعرفة ونقلها للمتلقي
 12. استيعاب واستخدام المعرفة للاستفادة منها
 13. المتابعة من مصدر المعرفة ومتلقي المعرفة
 14. التغذية المرتدة

نبذة عن وزارة التعليم:

كان ظهور أول نظام للتعليم في المملكة العربية السعودية إنشاء مديرية المعارف عام 1344هـ وكانت بمثابة إرساء حجر الأساس لنظام التعليم للبنين.

وفي عام 1346هـ صدر قرار تشكيل أول مجلس للمعارف والهدف منه وضع نظام تعليمي يشرف على التعليم في منطقة الحجاز ومع قيام المملكة العربية السعودية اتسعت صلاحيات مديرية المعارف ولم تعد وظيفتها قاصرة على الإشراف على التعليم في الحجاز بل شملت الإشراف على جميع شؤون التعليم في المملكة كلها، وكانت تضم (323) مدرسة حيث بدأت بأربع مدارس.

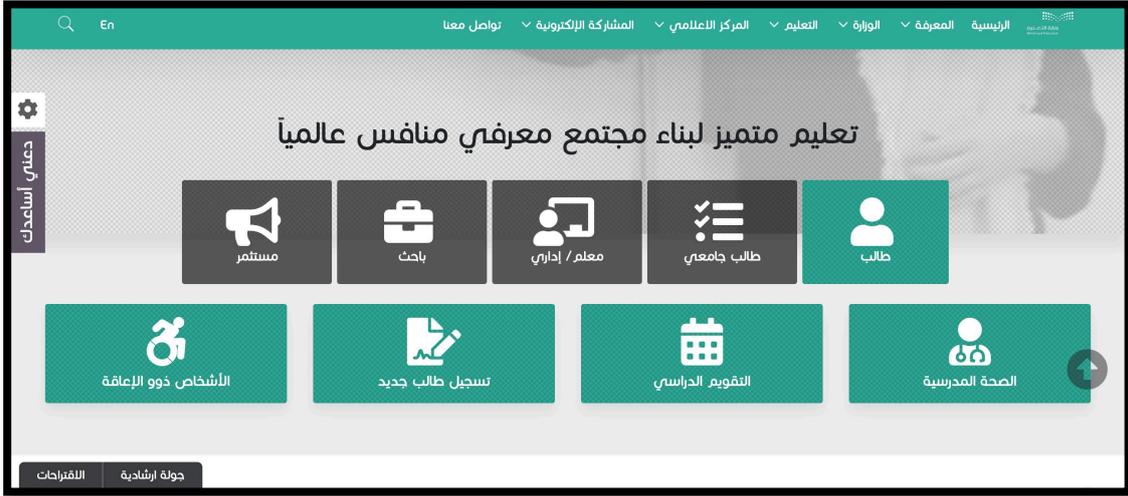
وقد أنشئت وزارة التعليم - التعليم الجامعي بالمرسوم الملكي رقم 1/ 236 في 8/5/1395هـ (1975م) لتتولى تنفيذ سياسة المملكة في التعليم الجامعي، ويعد وزير التعليم مسئولاً عن تنفيذ سياسة الحكومة في مجال التعليم.

وفي عام 1436هـ تم دمج وزارة التعليم العالي ووزارة التربية والتعليم في وزارة واحدة تحت مسمى وزارة التعليم وتهدف الوزارة الى:

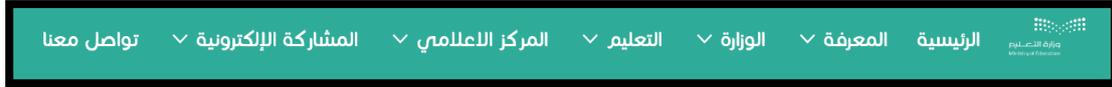
1. تعزيز القيم والانتماء الوطني.
2. تجويد نواتج التعلم وتحسين موقع النظام التعليمي عالمياً.
3. تطوير نظام التعليم لتلبية مُتطلبات التَّربية، واحتياجات سوق العمل.
4. تنمية وتطوير قُدرات الكوادر التعليمية.
5. تعزيز مشاركة المُجتمع في التعليم والتعلم.

6. ضمان التعليم للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة.
7. تمكين القطاع الخاص وغير الربحي ورفع مشاركتهم لتحسين الكفاءة المالية لقطاع التعليم.
8. رفع جودة وفاعلية البحث العلمي والابتكار.
9. تطوير منظومة الجامعات والمؤسسات التعليمية والتدريبية.

الموقع الإلكتروني لوزارة التعليم : <https://www.moe.gov.sa/>



الروابط الرئيسية لموقع وزارة التعليم الإلكتروني:



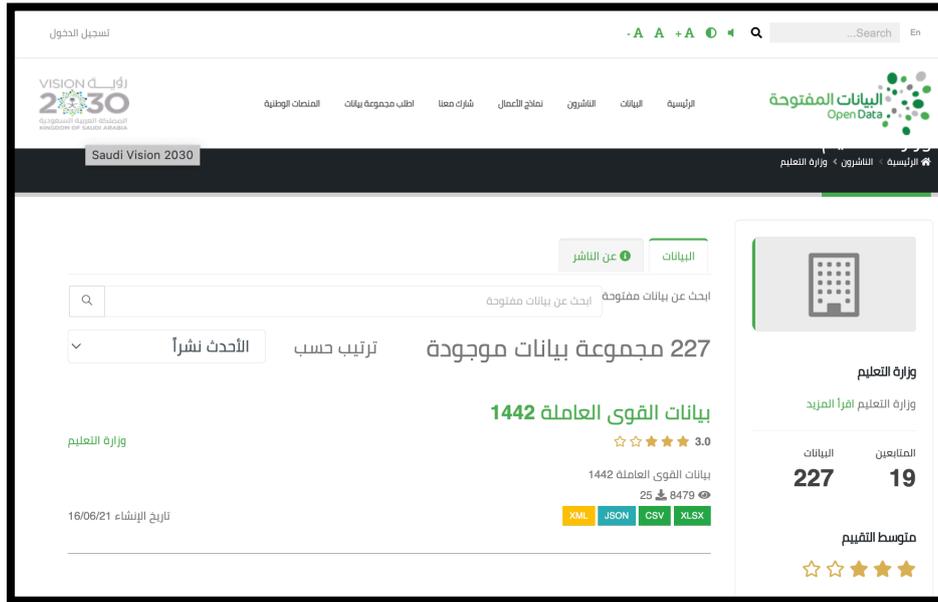
- المعرفة
- الوزارة
- التعليم
- المركز الإعلامي
- المشاركة الإلكترونية
- تواصل معنا

تقييم عملية مشاركة المعرفة لموقع وزارة التعليم وفقاً للعوامل المستخلصة:

- 1- توفر شبكة معلومات داخلية تساعد الأفراد في الوصول إلى قواعد البيانات: يوفر الموقع رابط "المعرفة" في القائمة الرئيسية وعند الضغط عليه يتم استعراض قائمة فرعية تحوي عدة عناصر من ضمنها "البيانات المفتوحة" كما يتضح بالصورة الآتية:



اعتمدت وزارة التعليم البيانات المفتوحة لتساعد في توفير البيانات ذات العلاقة بالتعليم في المملكة لكافة الزوار المستفيدين (مراكز الأبحاث الجامعات الطلاب). وقد تم اعتماد البيانات المفتوحة القابلة للاستخدام، كما يمكن للزائرين إعادة استخدامها، وهي متوفرة على شكل ملفات (XML, XLS)، وتمكّن هذه الخاصية الجهات ذات العلاقة من الربط مع هذه البيانات من خلال ملفات ال XML ومعالجتها. وتهدف وزارة التعليم من خلال إتاحة البيانات المفتوحة لخلق الوعي بين كافة المستفيدين حول الإحصائيات، والتقارير، والدراسات والبحوث الخاصة بالتعليم في المملكة مما يؤدي لمشاركة المعرفة من منظور مجتمع معرفي، مثقف ومطلع. وانطلاقاً من إدراك الوزارة بأنه بالإضافة إلى إثراء المشاركة العامة، فإن البيانات المفتوحة تزيد من الشفافية بين الوزارة والجهات ذات العلاقة. وتوفر الوزارة منصة للبيانات المفتوحة كما يتضح بالصورة الآتية:



وعند الضغط على المعلومات والإحصاءات يتم استعراض مركز إحصاءات التعليم ودعم القرار كما يتضح بالصورة الآتية:

مركز إحصاءات التعليم ودعم القرار - إحصاءات التعليم - إحصاءات التعليم العام

إحصاءات التعليم العام

إحصاءات التعليم العام

المنطقة الإدارية

العام الدراسي

المرحلة

إدارة التعليم

جنس المدرسة

السلطة

نوع المدرسة

نوع التعليم

تحميل الملف بصيغة Excel

تحميل الملف بصيغة PDF

- 2- إصدار نشرات ودوريات وأنواع من المطبوعات المختلفة:
تصدر الوزارة العديد من المطبوعات المختلفة مثل الأدلة الإرشادية للخدمات والتقارير والتي يتم الوصول إليها من رابط "المعرفة" كما يتضح بالصورة الآتية:



- 3- عقد اجتماعات وندوات وورش عمل داخلية:
يتم عقد العديد من الندوات وورش العمل الداخلية وهذا يتضح من أخبار الوزارة ومشاركة أهم الأحداث في قنوات التواصل العديدة كما يتضح بالصورة الآتية خبر تدريب في حساب الوزارة في تويتر:



4- عقد دورات تدريبية خارجياً يقوم بها أفراد ذوي خبرة وكفاءة:

قام مدير التعليم في زيارة لقيادات التعليم في ولاية ماساتشوستس للاستفادة من خبراتهم في تطوير التعليم كما يتضح بالصورة الآتية:



5- تمتلك الوزارة برامج وأنشطة لتبادل الخبراء والمختصين بين الأقسام والوحدات لتمكين الموظفين من الاستفادة من خبراتهم ومعارفهم:

لدى الوزارة العديد من الأنشطة الفعالة لتبادل الخبرات ومنها توقيع ثلاث اتفاقيات لتطوير المراكز العلمية والتوسع في انشائها كما يتضح بالصورة الآتية:



- 6- تتبنى الوزارة ثقافة تشجع على تبادل الخبرات والمعارف:
لا يظهر تشجيع الوزارة على تبادل الخبرات والمعارف من خلال أنشطتها وتحفيزها لمنسوبيها من خلال الموقع.
- 7- تدعم الوزارة بناء الثقة المتبادلة بين العاملين للتشارك بالمعرفة:
لا يظهر دعم الوزارة لبناء الثقة بين العاملين للتشارك بالمعرفة.
- 8- يتم توفير الوسائل التي تساعد العاملين على تبادل المعارف الصريحة فيما بينهم كحلقات الحوار وسرد قصص النجاح:
توفر الوزارة العديد من أدوات المشاركة الإلكترونية كالتعليقات، والتقييمات، والتواصل المباشر، واستطلاعات الرأي، والاستبانات الموجهة، والشكاوي، والاقتراحات. قد تستخدم الوزارة جميع أو بعضاً من هذه الوسائل في عملية المشاركة الإلكترونية في صناعة القرار حسب ما تراه مناسباً للموضوع المطروح. ويتم توضيح الوسائل المتاحة للمشاركة في كل موضوع يتم طرحه للنقاش.
- لكن لا يتوفر من خلال الموقع الإلكتروني وسائل تساعد العاملين على تبادل المعارف الصريحة، وربما يتم ذلك من خلال نظام داخلي خاص بالمنسوبين بالوزارة.
- 9- طلب المشاركة

تشرف الإدارة العامة للإعلام والاتصال بوزارة التعليم على المحتوى المنشور في صفحة المشاركة الإلكترونية، التي تسهم في مشاركة المستفيدين وعموم الأفراد في تطوير الأنظمة والتشريعات بالوزارة، حيث يتم تطوير استبانة إلكترونية بناءً على متطلبات كل مشروع تشريعي مستحدث.

وللتواصل عبر البريد الإلكتروني : media@moe.gov.sa

الاستشارات الإلكترونية

وبالضغط على ايقونة من رابط المشاركة الإلكترونية يتيح للمستخدمين ابداء رأيهم وتمكن الوزارة من خلال هذه الخدمة كافة الشرائح المستفيدة من إيصال صوتهم، مما ينعكس على تحسين الدور الوظيفي للوزارة والارتقاء بالخدمات المقدمة للوصول إلى المصلحة العامة كما يتضح بالصورة الآتية:

الاستشارات حول الأنظمة واللوائح | المنصة الإلكترونية الموحدة - استطلاع

تحرض وزارة التعليم على تمكين الأفراد والقطاعات الخاص والجهات الحكومية من إبداء الملاحظات والآراء على مشروعات الأنظمة واللوائح القادمة وذلك من خلال تمكين العموم والقطاع الخاص من المشاركة وإبداء الرأي في المشروعات مقترحة قبل إقرارها، حيث تحتوي المنصة على جميع مشاريع الاستطلاع الحالية (المفتوحة) والمستقبلية (المخطط لها) وتشجعك على مشاركة آرائك وأفكارك حول مقترحات الأنظمة واللوائح قبل الموافقة عليها، ستجد أيضاً نتائج المشاورات السابقة (المؤرشفة) على المنصة.

يمكنك الوصول إلى جميع مشاريع الاستطلاع حول الأنظمة واللوائح وما حكمها التي أعدها الوزارة والمنشورة عبر:

المنصة الإلكترونية الموحدة - استطلاع

الاستشارات حول السياسات والاستراتيجيات والمبادرات الأخرى

كما وتسعى وزارة التعليم إلى سماع صوت المواطنين والمقيمين في قضايا أخرى ذات أهمية كبيرة لمجتمعنا ووطننا والتي تتعلق بالسياسات والاستراتيجيات والخدمات والمبادرات الأخرى.

ويمكنك الوصول على مزيد من المعلومات حول الاستشارات الحالية (المفتوحة):

عنوان المشاركة	تاريخ إغلاق المشاركة
----------------	----------------------

لا يوجد

10- تحليل طلب المشاركة

تنص سياسة المشاركة الالكترونية ووفقا للمرحلة الرابعة من المراحل القياسية في عملية المشاركة الالكترونية في صناعة القرار أنه بعد مضي المدة المحددة للمشاركة وجمع المشاركات، تقوم الوزارة بغلق باب المشاركات في هذا الموضوع، ثم يتم فرز وتحليل هذه المشاركات واستخدام المناسب منها في عملية صناعة القرار ورسم السياسات . وبالضغط على رابط الفعاليات تظهر جميع استطلاعات الرأي كما يتضح بالصورة:



11- اعداد المعرفة المطلوبة من مصدر المعرفة ونقلها للمتلقى

وزارة التعليم العالي تسعى لبناء مجتمع المعرفة من خلال توفير واعداد اصدارات الإدارة العامة للتخطيط وحراك الطلاب الدوليين في اقتصاد المعرفة العالمي التعليم العالي وحراك الطلاب الدوليين في اقتصاد المعرفة العالمي من خلال البيانات المفتوحة كما يتضح بالصورة:

البيانات	موقع النشر	التحديث
بيانات الميزانية	البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة	بشكل سنوي
بيانات الانفاق	البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة	بشكل سنوي
بيانات المشتريات والمناقصات	البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة	بشكل سنوي
بيانات إحصاءات الخدمات	البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة	بشكل سنوي
بيانات مؤشر رضا العملاء	البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة	بشكل سنوي
بيانات القوى العاملة	البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة	بشكل سنوي
بيانات مؤشر المعرفة بالقراءة والكتابة	البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة	بشكل سنوي
بيانات مؤشر متوسط سنوات الدراسة	البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة	بشكل سنوي
بيانات معدل التسجيل الإجمالي	البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة	بشكل سنوي
بيانات السنوات المتوقعة للدراسة	البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة	بشكل سنوي
بيانات الطلبة ذوي الإعاقة في التعليم العالي	البوابة الوطنية للبيانات المفتوحة	بشكل سنوي

وفي ما يلي شرح لكل صيغة ملف وكيفية الاستفادة منه:

يمكنك فتح هذه الملفات بواسطة العديد من الأدوات، مثل مايكروسوفت أكسل، والمفكرة، وغيرها.

قد تحتاج إلى تثبيت برنامج قارئ ملفات أكروبات، والذي يتوفر مجاناً عبر موقع أدوبي.

هي ملفات تحتوي على جداول أكسل، ويمكنك استعراضها من مستعرض أكسل مجاناً عبر الرابط مستعرض أكسل.

12- استيعاب واستخدام المعرفة للاستفادة منها
لم أتمكن من التأكد من عامل استيعاب واستخدام المعرفة حيث لا بد من توجيه أسئلة الى العاملين وقياس مدى استفادتهم من المعرفة المستخدمة.

13- المتابعة من مصدر المعرفة ومتلقي المعرفة لتقييم عملية المشاركة
تحتوي بوابة وزارة التعليم الإلكترونية العديد من الأخبار والمقالات والقوانين والمعلومات المتعلقة بجميع نواحي التعليم. نظرا لهذا الكم الهائل من المعلومات والمواد الجديدة، فقد ارتأت الوزارة استغلال هذه المواد للتواصل مع الزوار وسماع تعليقاتهم عليها وتقييمهم لها. وترمي الوزارة من ذلك إلى تحقيق هدفين :
- السمو بمستوى تحرير المواد في البوابة وتطويره.
- الاطلاع على وجهات نظر الزوار بالنسبة لمحتوى هذه المواد ومناقشته.
ويمكن لجميع زوار البوابة تقييم جميع المواضيع المنشورة فيها وإرسال تعليقاتهم عليها ووجهات نظرهم بالنسبة لمحتواها، وذلك باستخدام آليات التقييم والتعليق الموجودة في ذيل كل موضوع، كما يتضح بالصورة الآتية:

هل استفدت من المعلومات المقدمة في هذه الصفحة؟

لا نعم

أضف السبب (اختر من خيار واحد إلى خياران)

وجدت الصفحة مفيدة وواضحة

تمكنت من الوصول للمعلومات بسهولة

صياغة المحتوى متقن في هذه الصفحة

تصفح الصفحة مريح وسهل

سبب آخر

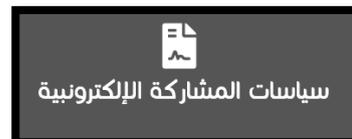
إرسال التعليق إلغاء

14- التغذية المرتدة:

يتم ذلك من قنوات التواصل المتعددة كشبكات التواصل الاجتماعي والتعليق على المدونات حيث يوفر موقع الوزارة أيقونات لحسابات الوزارة في أشهر الشبكات الاجتماعية وكذلك من خلال قنوات التواصل المتعددة التي تظهر بالصورة الآتية:



والجدير بالذكر أن لدى وزارة التعليم سياسة للمشاركة يتم الدخول عليها من خلال الضغط على أيقونة



الموجود ضمن رابط "المشاركة الإلكترونية"

"سياسة المشاركة"

وتحتوي البنود التالية:

- سياسة المشاركة الالكترونية
 - سياسة المشاركة الالكترونية في صناعة القرار
 - أدوات المشاركة المتاحة
 - سياسات وقوانين
 - المراحل القياسية في عملية المشاركة الالكترونية في صناعة القرار
 - (الطرح – النشر – جمع المشاركات الالكترونية – تحليل المشاركات – اتخاذ وإعلان القرار – اغلاق النقاش والأرشفة).
- بعد تطبيق جميع العوامل على موقع وزارة التعليم الالكتروني وتوضيح ذلك بالتفصيل نستخلص نتيجة التطبيق في الجدول رقم ٣ :

جدول ٣ نتائج تقييم عوامل مشاركة المعرفة لموقع وزارة التعليم

توفر العامل	عوامل مشاركة المعرفة
✓	توفر شبكة معلومات داخلية تساعد الأفراد في الوصول إلى قواعد البيانات.
✓	إصدار نشرات ودوريات و أنواع المطبوعات المختلفة.
✓	عقد اجتماعات وندوات وورش عمل داخلية.
✓	عقد دورات تدريبية خارجية يقوم بها أفراد ذوي خبرة وكفاءة.
✓	تمتلك الوزارة برامج و أنشطة لتبادل الخبراء والمختصين بين الأقسام والوحدات لتمكين الموظفين من الاستفادة من خبراتهم ومعارفهم
✗	تتبنى الوزارة ثقافة تشجع على تبادل الخبرات والمعارف
✗	تدعم الوزارة بناء الثقة المتبادلة بين العاملين للتشارك بالمعرفة
✗	يتم توفير الوسائل التي تساعد العاملين على تبادل المعارف الصريحة فيما بينهم كحلقات الحوار وسرد قصص النجاح
✓	توفر طلب المشاركة
✓	تحليل طلب المشاركة
✓	اعداد المعرفة المطلوبة من مصدر المعرفة ونقلها للمتلقي
✗	استيعاب واستخدام المعرفة للاستفادة منها
✓	المتابعة من مصدر المعرفة ومتلقي المعرفة
✓	التغذية المرتدة
٪٧١	النسبة

النتائج والمناقشة

كما يتضح في الجدول رقم (٣) أن الوزارة حصلت على نسبة (٧١٪) في عملية مشاركة المعرفة وتعتبر نسبة جيدة وتشير الى اهتمام الوزارة بتبادل ومشاركة المعرفة لكن هناك قصور في توفير وسائل المشاركة بين منسوبيها وتشجيع المشاركة وتبادل الخبرات من خلال الموقع الالكتروني ولعل ذلك يرجع لوجود نظام داخلي خاص بالمنسويين للحفاظ على السرية والخصوصية وعدم الإشارة لذلك من خلال الموقع الالكتروني، لكنها في المقابل تهتم بتوفير شبكة داخلية لمشاركة البيانات وتعقد دورات تدريبية وتمتلك برامج وأنشطة لتبادل الخبرات وتوفر إمكانية طلب المشاركة ومتابعتها وتوفر تغذية مرتدة من خلال وسائل التواصل المتاحة.

التوصيات

- نوصي بالاهتمام بعملية مشاركة المعرفة لما لها من الأثر الفعال حيث أنها تؤدي الى توليد معارف جديدة وتسهم في الابتكار والابداع.
- أن تتبنى الوزارة ثقافة تشجع على تبادل الخبرات والمعارف.
- أن تدعم الوزارة بناء الثقة المتبادلة بين العاملين للتشارك بالمعرفة.
- أن يتم توفير الوسائل التي تساعد العاملين على تبادل المعارف الصريحة فيما بينهم كحلقات الحوار وسرد قصص النجاح.

الخلاصة

ان مشاركة المعرفة تعد مرحلة مهمة ومحورية في إدارة المعرفة وقد تناولها من خلال هذا البحث مفهومها، وأشكالها، وأنواعها والعوامل المؤثرة عليها وتم طرح بعض النماذج لمنصة مشاركة المعرفة، كما تم تقييم عملية مشاركة المعرفة لموقع وزارة التعليم.

المراجع العربية/

- أبو العلا ، ليلي محمد حسني . "درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة في كلية التربية بجامعة الطائف من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس" المجلة التربوية الدولية المتخصصة. (2012)، متاح على: http://www.iiioe.org/volume1/IIJE_01_04_12.pdf
- الجبلي، دهام بن هجرس؛ (٢٠١٥): " إدارة المعرفة ودورها في تعزيز الإبداع " أطروحة دكتوراه-جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية العلوم الاجتماعية والإدارية، قسم العلوم الإدارية.
- الطاهر، أسهمان و منصور، إبراهيم (٢٠٠٩م): متطلبات مشاركة المعرفة والمعوقات التي تواجه تطبيقها في شركات الاتصالات الأردنية، المؤتمر العلمي الثالث بعنوان إدارة المنظمات- التحديات العالمية المعاصرة-، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، الأردن، 27/28 نيسان 2009، ص.11
- العسكري، هناء جاسم . (٢٠١٣م): دور الثقافة التنظيمية في تعزيز التشارك المعرفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية دراسة تطبيقية في كلية الادارة والاقتصاد، مجلة المثنى للعلوم ادارية واقتصادية، مج ٣ ، العدد ٦ .
- المحاميد، سعود محمد. (٢٠١١م): العلاقة بين مشاركة المعرفة و قدرة الفرد على التكيف: دراسة ميدانية في الشركات الصناعية المدرجة في سوق عمان المالي. 7(2), 246-272. Jordan Journal of Business Administration .
- بامفلح، فاتن. (٢٠١٦). إدارة المعرفة وتقنياتها.. الأسس والتطبيقات، الرياض، مكتبة الملك عبد العزيز العامة، ١٤٣٧هـ، ٤٣٨ ص.
- تواتي، نور الهدى .٢٠١٣: مساهمة القيادة الاستراتيجية في إنتاج المعرفة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية – جامعة محمد خيضر ١٢١٠ ص.
- عبد الوهاب، سمير. (٢٠٠٧م):"متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في المدن العربية"، ورقة عمل مقدمه للندوة الدولية بعنوان: مدن المعرفة، المعهد العربي لإنماء المدن، المدينة المنورة .
- فريق Ta3mal Team ، (٢٠١٥م) : مشاركة المعرفة معناها وأهميتها متاح على الرابط: <http://masr.ta3mal.com/ar/Pages/Content/Article.aspx?ArticleID=4260>
- نجادات ،عبد السلام: واقع نقل المعرفة والتشارك بها في ظل العولمة ، المؤتمر العلمي الدولي بعنوان عولمة الإدارة في عصر المعرفة ، جامعة الجنان ، طرابلس ، لبنان، 17/15 ديسمبر 2012، ٢٩ ص.
- الزلمة، نضال. (٢٠١١م): إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة، قطاع غزة . ٢٢٧ ص.
- محمد ، إبراهيم (٢٠١٤م): قياس أثر عوامل الثقافة التنظيمية وإدارة المعرفة على الميزة التنافسية، كلية الاعمال – جامعة الشرق الأوسط، ١٤٢ ص.

- Alan Frost ,Presented at the Midwest Research-to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education, Michigan State University, September 26-28, 2010.
- Amayah, A. T., & Nelson, F. F. (2010). Knowledge sharing–Types of knowledge shared and rewards. In 29th Annual Midwest Research-to-Practice Conference In Adult, Continuing, Community and Extension Education (p. 275).
- Baharun, H., Hefniy, H., Silviani, S., Maarif, M. A., & Wibowo, A. (2021). Knowledge sharing management: Strategy for improving the quality of human resources. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 129-139.
- Chennamaneni, Anitha, James TC Teng, and M. K. Raja. "A unified model of knowledge sharing behaviours: theoretical development and empirical test." *Behaviour & Information Technology* 31.11 (2012): 1097-1115.
- City Mart, (2014). Knowledge Sharing Platform . Accessed Date: 8 Apr ,2017. Available at: <http://www.citymart.com/showcases-developing-innovative-businesses/2014/11/26/knowledge-sharing-platform>.
- Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2023). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. *Journal of Knowledge Management*, 27(2), 404-425.
- Liu, L., Lin, M., & Yu, M. (2023). Relationship of internal institutions, knowledge sharing, and technological innovation in characteristic cultural enterprises: Evidence from China. *Managerial and Decision Economics*, 44(1), 515-524.
- Marquardt, Michael, J. (2002) *Building the learning Organization: Mastering the 5 Elements for corporate*, USA, Davis-Black publishing company
- Tabrizi, N. M. and Morgan, S.(2014), "Models for Describing Knowledge Sharing Practices in the Healthcare Industry: Example of Experience Knowledge Sharing ", *International Journal of Management and Applied Research*, Vol. 1, No. 2, pp. 48-67.
- Tangaraja, G., Mohd Rasdi, R., Abu Samah, B., & Ismail, M. (2016). Knowledge sharing is knowledge transfer: a misconception in the literature. *Journal of Knowledge Management*, 20(4).
- Tiwari, S. P. (2022). *Emerging Technologies: Factors Influencing Knowledge Sharing*. *World Journal of Educational Research*.
- Towprayoon, S. (2016). *Fostering Capacity Development for Asia's Leapfrog*. In *Enabling Asia to Stabilise the Climate* (pp. 209-226). Springer Singapore.270 .
- Zhang, Xi, Douglas R. Vogel, and Zhongyun Zhou. "Effects of information technologies, department characteristics and individual roles on improving knowledge sharing visibility: A qualitative case study." *Behaviour & Information Technology* 31.11 (2012): 1117-1131.